

Naturaleza jurídica de la figura de la estabilidad ocupacional reforzada en Colombia desde la lectura de la jurisprudencia constitucional

Sergio Armando Pedraza Díaz¹

Resumen

En la actualidad del diseño normativo colombiano, se encuentra la institución de la estabilidad laboral reforzada, utilizada por los trabajadores como instrumento jurídico que garantiza la protección de sus derechos laborales frente a excesos del empleador, particularmente frente a la situación de despido. En el presente documento, se explora la hermenéutica jurídica que soporta el reconocimiento de esta figura para un grupo específico de trabajadores, para lo cual, se analiza la literatura sobre el tema, pero en especial la jurisprudencia constitucional derivada de la legislación laboral al respecto. Su desarrollo, lleva a clarificar la titularidad del derecho y las razones por las cuales estos pueden ser cobijados por dicha protección, las cuales se encuentran a su vez consecuentes con otros derechos y principios del Texto Constitucional.

Palabras claves: Derechos laborales, protección constitucional, estabilidad ocupacional reforzada, fuero laboral, acciones afirmativas.

¹ Profesional en Ingeniería de sistemas de la universidad Autónoma de Colombia, Especialista en gestión tecnológica de la Pontificia Universidad Javeriana, MBA de CEREM BS, máster en dirección y desarrollo directivo de la Universidad de Nebrija, Estudiante del programa de Derecho de la Universidad Católica de Colombia. Cod. 2107232. Director: Dr. Luis Fernando Vallecilla Baena.

Abstract

In the current Colombian regulatory design, the institution of reinforced job stability, used by workers as a legal instrument that guarantees the protection of their labor rights against employer excesses, particularly when facing a situation of dismissal. This document explores the legal hermeneutics that bears the recognition of this figure for a specific group of workers, for which, the literature on the subject is analyzed, but especially the constitutional jurisprudence derived from the labor legislation in this regard. Its development leads to clarify the ownership of the right and the reasons why they can be protected by such protection, which are in turn consistent with other rights and principles of the Constitutional Text.

Keywords: Labor rights, constitutional protection, reinforced occupational stability, labor law, affirmative actions.



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

This is a human-readable summary of (and not a substitute for) the [license](#). [Advertencia](#).

Usted es libre de:

Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato

Adaptar — remezclar, transformar y construir a partir del material para cualquier propósito, incluso comercialmente.

La licenciante no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia



Bajo los siguientes términos:



Atribución — Usted debe dar [crédito de manera adecuada](#), brindar un enlace a la licencia, e [indicar si se han realizado cambios](#). Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante.

No hay restricciones adicionales — No puede aplicar términos legales ni [medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia](#).

Sumario

Introducción.....	5
1. Estabilidad laboral en el Estado Social de derecho colombiano.....	7
1.1. ¿Qué es la estabilidad ocupacional reforzada?.....	8
1.2. Estabilidad ocupacional reforzada por vínculo sindical	12
2. Situaciones <i>sui generis</i> frente a la estabilidad ocupacional reforzada.....	15
2.1. El caso de la estabilidad ocupacional reforzada pretendida para la persona próxima a adquirir el estatus pensional.....	16
Conclusiones.....	18
Referencias	19

Introducción

Desde la década de los noventa, la legislación laboral colombiana ha acudido a una transformación estructural, con inicio en las reformas estructurales al modelo económico del país, luego permeada por la armonización de esta con lo dispuesto en la Constitución Política de 1991 (Díaz, 2009). Lo que vive el país entonces, es un cambio normativo, en principio condescendiente con el nuevo modelo aperturista (Valero, 2016), que luego fue ajustado a un Estado Social de derecho, de conformidad a como se declara al Estado colombiano a partir de lo señalado en el preámbulo del texto constitucional.

Considerar que la sociedad colombiana se inserta a partir de la Constitución de 1991 en un Estado Social de derecho, es reconocer a su vez un nuevo panorama de derechos -más amplio por cierto-, en comparación con los derechos constitucionales definidos en la anterior Carta Política de 1886, donde por ejemplo, se da más cabida al reconocimiento y promoción de derechos sociales y económicos que -en algunos casos- se extienden al carácter de fundamental, como sucede en el caso de los derechos laborales (Ocampo, Sánchez y Tovar, 2000).

Parte importante de esta emancipación jurídica y social, recae en el rol que desde su creación en 1991 ha asumido la Corte Constitucional colombiana que, desde lo que algún sector de la literatura califica como activismo judicial, ha salido adelante en la protección de los derechos constitucionales de los colombianos desde distintas aristas, como sucede en el caso de la protección de los derechos laborales (Millón, 2012); esta Corte, se ha encargado, desde la interpretación progresista del Texto Constitucional, de clarificar aspectos de protección laboral, a partir de la lectura socio-jurídica de las realidades en su contexto (de Roux y Ramírez, 2004).

Sobre lo esbozado, se ha definido la existencia de más y mejores prerrogativas y garantías para los trabajadores en Colombia, siendo parte de ellas, las que se consignan en los marcos normativos de la estabilidad ocupacional reforzada, entendida esta como un tipo de institución en materia de derechos, por medio de la

cual, como su nombre lo sugiere, se refuerza la estabilidad laboral de unos sujetos o poblaciones laborales específicas, entendiendo que se reconoce su mayor exposición a la vulneración de derechos (Román, Castaño y Villamizar, 2017).

Bajo esta primera caracterización, se identifican como parte de estos sujetos de especial protección laboral, entre otros, las personas con algún tipo de discapacidad permanente o complejidad médica que le impida cumplir de manera habitual con su trabajo (Defensoría del Pueblo, 2010), los trabajadores sindicalizados (Ibáñez y Villegas, 2015), entre otros, sujetos sobre lo cual se amplía en el desarrollo del actual documento, siendo a su vez, en conjunto los planteamientos hechos con anterioridad, los que definen el interés investigativo del actual trabajo.

En este sentido, se define el problema jurídico de investigación en determinar: ¿cómo se vio superada a través de la jurisprudencia constitucional, la tesis de que la estabilidad laboral reforzada correspondía tan solo en los casos de que se tratara de una relación laboral formaliza y concomitantemente, que la situación que origina la condición de estabilidad laboral reforzada fuera de conocimiento del empleador antes de la extinción de la relación laboral?

En su análisis, se debe necesariamente hacer referencia a la estabilidad laboral en su condición reforzada, como se consigna en la normatividad doméstica sobre esta materia, destacando la manera como a través de la jurisprudencia constitucional, se hizo tránsito de la estabilidad laboral reforzada a la estabilidad ocupacional reforzada, una institución mucho más incluyente y realizadora de los preceptos constitucionales en materia de garantías laborales y derechos fundamentales.

Conforme a lo previamente expuesto, la actual investigación se desprende del interés por ahondar en el tema propuesto, considerando de entrada que la normatividad colombiana no contempla la existencia de un principio jurídico de conservación del empleo, pero sí a la estabilidad laboral, a su vez que, a la estabilidad laboral reforzada, siendo esta la figura jurídica que se puede ver

defendida en la jurisprudencia constitucional, como se expone a lo largo del actual documento.

1. Estabilidad laboral en el Estado Social de derecho colombiano

El derecho laboral en el país, sigue una estructura normativa que emana de los principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Constitución Política y que se refieren a la igualdad de oportunidades para los trabajadores, la remuneración entendida como el derecho a percibir un salario que conserve su poder adquisitivo, la estabilidad del empleo, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos, la situación más favorable al trabajador en caso de duda de aplicación de la ley, primacía de la realidad sobre las formas, garantía de la seguridad social, acceso a la capacitación necesaria y la protección a grupos especiales como la mujer (Marcucci, 2005).

La estabilidad en el empleo, entendida en tanto como principio laboral, indica la prevalencia del vínculo contractual de la relación laboral, sobre la autonomía de decisión del empleador, respecto a las garantías de los derechos de los trabajadores en función de su retiro o despido, el cual no se puede dar sin cumplir con los mandatos legales que se desprenden de los preceptos constitucionales, cuyo fundamento reposa centralmente en el logro de una estabilidad laboral de los trabajadores en Colombia (Almario, 2016). Desde la lectura constitucional, este se concibe:

En relación con la protección constitucional a la estabilidad en el empleo, la jurisprudencia constitucional ha señalado que se constituye en un principio que rige de manera general las relaciones laborales y se traduce en el cumplimiento estricto de las obligaciones propias que demanda el desarrollo del objeto del contrato. Ello se refleja en la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley

como “justas” para proceder de tal manera que de estricto cumplimiento a un procedimiento previo (Corte Constitucional T-449, 2008)

De conformidad con lo expresado en la jurisprudencia, lo que se limita es la discrecionalidad del empleador, para prescindir de un trabajador a su arbitrio sin que medie justa causa; no es que se encuentre vedado el despido de trabajadores en Colombia, sino que el mismo, en atención al diseño constitucional y promoción del Estado Social de Derecho, debe estar sujeto al cumplimiento de unos preceptos legales que, en caso de incumplimiento, debe llevar al pago de indemnizaciones y sanciones para el empleador, según lo dispuesto en la ley (Díazgranados, 2017).

Se afirma entonces que existe en la normatividad laboral colombiana, una intención jurídica por cuidar de la estabilidad laboral de todos los trabajadores, conciliada a su vez con la facultad discrecional del empleador, para decidir de quién puede prescindir y en qué términos lo puede hacer (Ceballos, 2009), no obstante, esta capacidad, se puede ver menguada, en la medida que se identifican unos grupos poblacionales o sujetos especiales, para los cuales se ha formulado una mayor protección constitucional para la conservación del empleo, siendo ello lo que se reconoce como estabilidad laboral reforzada, sobre la cual se profundiza a continuación.

1.1. ¿Qué es la estabilidad ocupacional reforzada?

Como complemento a la estabilidad laboral, se encuentra la estabilidad laboral reforzada, también llamada estabilidad ocupacional reforzada en jurisprudencia y doctrina (Correa, 2009). Esta se define como un amparo jurídico excepcional sobre un grupo o personas específicas, trabajadores que, particularmente, por su condición de salud, o situación ocupacional, encuentran amparo a tenor de la disminución en sus capacidades motrices y productivas, o su rol laboral, como sucede en el caso de los trabajadores sindicalizados (Ostau, 2017).

Se afirma que los titulares de este derecho son personas que, bajo una debilidad manifiesta, se encuentran en riesgo, en el entendido que un empleador puede asumir que no aportan igual que un trabajador con toda su capacidad productiva, o sin vínculo sindical, creando para ello los mecanismos legales de protección excepcional. En la materia constitucional, se encuentra una prolífera jurisprudencia, en la cual se da cuenta de las acciones legales de protección, como se documenta en Sentencia T-002 de 2011:

(...) el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”

En este sentido, la estabilidad ocupacional reforzada se concibe como un mecanismo de protección judicial, reglado por ejemplo, para el caso de los trabajadores con disminución física, por la Ley 361 de 1997, la cual se estipula la prohibición del despido discriminatorio, entendido esta como la restricción al empleador, para despedir a personas que se les ha diagnosticado algún tipo de disminución ocupacional, cuyo incumplimiento deriva en la imposición de una sanción a favor del trabajador equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio del cumplimiento de la orden de su reintegro, en condiciones y puesto de trabajo que no sea de impedimento para este, en atención a dicha disminución ocupacional (Defensoría del Pueblo, 2010).

En el caso señalado, la estabilidad ocupacional reforzada, se mantiene por el resto de la etapa productiva del trabajador, en el entendido que se trata del diagnóstico de una incapacidad de carácter permanente, sin embargo, se puede encontrar a su vez, otro tipo de situaciones en la que opera esta estabilidad

ocupacional reforzada, por razones ajenas a la condición de salud, tal y como sucede en el caso de las mujeres en estado de embarazo o su cónyuge, donde la estabilidad laboral se refuerza por el tiempo que dura el embarazo, y posteriormente por su estado de lactancia (Gómez, 2015).

En una primera aproximación al objeto de investigación, se establece que la naturaleza jurídica que soporta el diseño normativo-institucional por medio del cual se declara de manera excepcional la estabilidad laboral reforzada de unos sujetos jurídicos precisos, es la intención, tanto del legislador como del juez constitucional, por generar escenarios de equidad en el acceso y sostenimiento de las oportunidades laborales de ciertas personas, cuyas condiciones físicas u organizacionales, las colocan en desventaja frente a la generalidad de las personas.

En este sentido, el orden normativo colombiano sobre este tema, alimentado por una prolífera jurisprudencia que, aclara su contenido y alcance de la estabilidad laboral reforzada, considera que la protección constitucional otorgada deviene la condición de vulnerabilidad en la que por ejemplo queda una persona con una afectación física o de salud, buscando con ello salvaguardar a este trabajador en particular, frente al panorama de debilidad manifiesta en el cual lo coloca la limitación en salud (Correa, 2009).

Se debe aclarar que la protección especial otorgada, no impone la obligación al empleador de dar continuidad indefinida al trabajador protegido, sino que, en el particular de estos trabajadores, debe mediar autorización del inspector del trabajo, quien para cada caso debe considerar si el despido es realizado por la condición de salud de la persona, o por otros factores; en caso de identificar que sí sucede por la incapacidad de la persona, el empleador debe asumir una indemnización de 180 días de salarios devengados por el trabajador (Ceballos, 2009).

Para claridad tanto del trabajador como del empleador, se debe indicar que, en principio la Corte Suprema de Justicia había definido que la extensión de la protección reforzada, se debía dar de carácter excepcional, y cuando se declarara una limitación superior al 25% sobre la parte afectada, sin embargo, en lo más

reciente la Corte Constitucional ha salido a señalar que, el deterioro progresivo por salud de una persona puede dar cabida a la protección, aun cuando no se tenga diagnóstico clínico o calificación de la pérdida de capacidad laboral (Corte Constitucional, Sentencia SU-049 de 2017).

Un caso interesante sucede en atención a la mencionada Ley 361 de 1997, cuyo artículo 26 define que no puede haber discriminación sobre las personas en situación de discapacidad, como se puede dar por su despido a raíz de la incapacidad, sin embargo, el Código Sustantivo del Trabajo [CST], en su artículo 62, aduce como causa justa de despido, la extensión de una incapacidad que no tenga origen laboral por más de 180 días, situación en la que se puede ver involucrado una persona en situación de discapacidad. Este caso, es atendido en el documento de César Acero (2013), quien al respecto señala:

La comparación que surge de la sola lectura del artículo 26 de la ley 361 de 1997 y del numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, es suficiente para verificar que éste último tiene notable incidencia en el contenido del primero, pues la sola calificación de “justa causa” que el artículo le otorga a la terminación del contrato de trabajo por encontrarse el trabajador en estado de incapacidad durante un lapso de tiempo igual o mayor a 180 días, denota que el régimen contemplado en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo es el “ordinario” y, por lo tanto, el aplicable en los supuestos y condiciones no regidas por el artículo 26 de la ley 361 de 1997, que es régimen “especial”. (p. 77)

La posición anterior se comparte para el caso del actual documento, siendo importante aclarar para el trabajador que, en este caso, el pago económico de su incapacidad comienza a ser asumida por el Fondo de Pensiones al cual se encuentra vinculado. El vacío resulta, en la medida que, superado este tiempo, el trabajador pueda recuperar su facultad para laboral, donde en estos momentos no resulta del todo claro si debe proceder un reintegro laboral, situación que bien correspondería a la Corte analizar, aunque al criterio de la realización del actual documento, se considera que sí debe proceder el reintegro.

En todo caso, se debe tener en cuenta que, el trabajador que requiera de esta especial protección constitucional, debe en cualquiera de los casos, acudir al inspector del trabajo y al juez laboral para ver salvaguardados sus derechos, quedando el recurso de la acción de tutela como mecanismo subsidiario, en caso que no pueda ver prosperar de manera expedita sus reclamaciones por las vías antes señaladas, en situaciones donde se ponen en riesgo derechos fundamentales como el mínimo vital o el propio derecho al trabajo.

Conforme a lo visto, se sostiene que la titularidad de la protección se mantiene por el tiempo que dura la incapacidad, esto es, para la gran mayoría de los casos, de por vida; sin embargo, esta extensión de la protección no sucede de igual manera para todas las personas a las que se les concede la protección, tal y como sucede cuando la protección se otorga por razones ajenas a su salud. Al respecto, resulta interesante revisar, si el argumento que descansa en su protección también converge sobre la promoción de condiciones de igualdad, siendo ello el aspecto sobre el cual se profundiza a continuación.

1.2. Estabilidad ocupacional reforzada por vínculo sindical

A nivel global, la historia del movimiento sindical se encuentra respaldado por el ejercicio contestario en la relación a los abusos y excesos que pueden surgir en la relación de dominio patrón-trabajador (Womack, 2016). En el marco de este contexto social es que ha proliferado la tensión entre el empleador y el trabajador sindicalizado, que ha conducido a la ocurrencia de situaciones que pone en riesgo su estabilidad laboral.

Como resulta lógico, existe una propensión a que el empleador no quiera contar en su organización, con personas que tienden a crear climas reaccionarios, frente a los abusos y excesos que se puedan dar por parte del empleador, lo cual da pie a la existencia de excepciones de protección afirmativa como ocurre en el caso de la estabilidad laboral reforzada, cuyo descuido en su reconocimiento

propendería a que se allanara el camino de desconocimiento del Estado Social de derecho (Pulido, Sanabria, Burgos y Ramírez, 2012).

Conforme a ello, se puede ir infiriendo que la protección laboral reforzada de la cual goza el trabajador sindicalizado surge ante el eventual riesgo de su estabilidad laboral, conforme a la potestad del empleador de despedir trabajadores ante los conatos de sindicalización (Charría, 2013). En consecuencia, hilando entonces la protección otorgada, con las otras antes vistas que se daban en temas concernientes a la condición física del trabajador, la naturaleza que se identifica para los casos es la protección frente a condiciones que elevan la posibilidad de despido injustificado.

En la claridad sobre la operación de esta protección excepcional, se debe dar eco a la materialización de los contenidos de principios definidos en la Constitución de 1991, desde la cual, a partir del artículo 2, el derecho al trabajo se califica como valor fundante del Estado Social de derecho colombiano, y el ya mencionado artículo 25, donde se reitera este derecho y sus prerrogativas, conforme a la realización de sus principios, siendo uno de ellos, la estabilidad laboral que como se ha dicho, es otorgada a todos los trabajadores, en salvaguarda de su despido injustificado.

Sin embargo, la excepcionalidad creada sobre el trabajador sindicalizado, por medio de la cual se amplía y refuerza dicha protección, se establece sobre el rol que desempeñan ciertos trabajadores sindicalizados, quienes realizan tareas fundamentales para el sano desarrollo de la actividad sindical; esto es directivos y otros trabajadores específicos, a quienes le atañen la figura del fuero sindical precisado por la Corte Constitucional en Sentencia SU-432 de 2015, señalando al respecto lo siguiente:

El fuero sindical es una garantía esencial al derecho colectivo al trabajo. Se trata de un mecanismo de protección que opera, a la vez, como un derecho de ciertos trabajadores y una garantía institucional de las organizaciones de empleados que giran en torno al reclamo de mejores condiciones laborales. Se concreta en

la estabilidad laboral reforzada de los representantes, fundadores y otros miembros del Sindicato que desempeñan tareas esenciales dentro de la organización.

Esa estabilidad, si bien se manifiesta en un derecho del trabajador a no ser despedido sin autorización judicial previa, tiene como finalidad esencial la de asegurar la continuidad de sus actividades y erradicar prácticas empresariales dirigidas a disuadir a los trabajadores de plantear sus demandas mediante los derechos que componen la libertad sindical. La omisión del trámite judicial mencionado hace ineficaz el despido y conlleva la procedencia del reintegro del afectado

Resulta por lo anterior claro que, el trabajador sindicalizado, en especial quien funge como representante, directivo o fundador y desempeña tareas específicas, le corresponde una protección que opera frente a la acción arbitraria e injustificada de despido de este por parte del empleador, no obstante, esta se puede afirmar es una condición extendida a un grupo más grueso de trabajadores, a través de lo que la jurisprudencia ha definido como fuero circunstancial, caracterizado a su vez en los siguientes términos:

(...) el *fuero circunstancial* es aquel que se activa al momento de iniciarse un conflicto colectivo de trabajo y que cobija no solo a los empleados sindicalizados sino a todos aquellos que se vean inmersos en un conflicto de este tipo. En el escenario de la iniciación del conflicto no solo algunos miembros de un sindicato corren el riesgo de sufrir una persecución por su actividad. Se hace imprescindible por lo tanto asegurar la permanencia de todos aquellos que participan en el conflicto para evitar estrategias destinadas a (i) amenazar la existencia de los sindicatos mediante el despido selectivo de sus miembros, y (ii) disuadir a los empleados no sindicalizados de organizarse y elevar reclamos laborales. (Corte Constitucional, Sentencia SU-432 de 2015)

La propensión entonces a que un trabajador se vea afectado por parte del empleador, al adelantar reclamos concernientes a la validación de sus derechos, es lo que se encuentra protegido a través de los fueros antes mencionados, sin

embargo, si se vuelve sobre la situación de la mujer en estado de embarazo, como de la persona con algún tipo de disminución física, se encuentra que dichos sujetos también tienen fueros laborales, que los cobijan en los términos que se expresa la protección laboral reforzada.

En atención a ello, se consigna la realización de unos fueros laborales especiales, por medio de los cuales se materializa el contenido de lo dispuesto en la protección ocupacional reforzada. En la hermenéutica jurídica de todos, lo que se encuentra es un interés legislativo y jurisprudencial por proteger al trabajador cuyas condiciones físicas, de salud o de orden de relación patronal, ponen en riesgo el contenido de la estabilidad laboral como garantía constitucional emanada de la Carta Política de 1991.

Sin embargo, se encuentra que existe una situación adicional en la cual se puede dar esta protección laboral reforzada, por la materialización de un fuero, el cual corresponde a lo dispuesto para el caso de los trabajadores próximos a adquirir el estatus pensional; toda vez que, su reducción en su capacidad laboral precisamente por ya casi alcanzar el final de su etapa productiva, los hace blanco fácil para un empleador que considere hacer más productiva su organización, con el cambio de personal. Sobre esta situación, es que se entra a profundizar a continuación.

2. Situaciones *sui generis* frente a la estabilidad ocupacional reforzada

La mayor exposición del trabajador a situaciones que puedan colocar en riesgo su estabilidad laboral es la base sobre la cual descansa en términos generales, la naturaleza jurídica de la extensión de la estabilidad laboral, a una situación reforzada o excepcional. Como se vio en los casos expuestos, esta resulta necesaria para proteger el trabajador más allá de las condiciones de despido justificado, pues, como sucede en el caso de las personas con algún tipo de

disminución física, o mujeres en estado de embarazo, es menos posible que en dicha situación, se pueda acceder a un empleo.

El escenario, puede ser extensivo a otros tipos de trabajadores que se puedan encontrar en similar situación de desventaja, como sucede en el caso del trabajador próximo a adquirir el estatus de pensionado. Para esta persona, resulta quizá más improbable que, ante una situación de despido, y faltando pocos años para ya poder solicitar su pensión, sea contratado por una empresa, en esencia, por la reducción de su capacidad laboral, y por los costes laborales asociados a su reconocimiento pensional. Sobre esta situación, es la que se entra a profundizar a continuación, para dar cuenta de lo que es una posible forma de extensión de la estabilidad laboral reforzada.

2.1. El caso de la estabilidad ocupacional reforzada pretendida para la persona próxima a adquirir el estatus pensional

La situación con anterioridad indicada se establece conforme al panorama de las personas que se encuentran próximas a acceder, conforme a los requisitos de ley, a una pensión de vejez, y esta se encuentra amenazada por el eventual despido del trabajador. En este sentido, lo expresado por la Corte es la existencia de una protección constitucional, desde la cual se busca guardar al trabajador en la situación particular, de un riesgo contra su mínimo vital. Al respecto, la normatividad protegía a los servidores públicos, pero en el sentir de la Corte, esta puede ser extendida a los trabajadores también, del sector privado. En Sentencia T-357 de 2016, el Tribunal señala:

En todo caso, a pesar de haberse superado el contexto de la renovación de la administración pública como requisito para ser considerado sujeto de especial protección constitucional en el caso de los pre-pensionados, la Corte ha protegido los derechos de estas personas cuando su desvinculación suponga una afectación de su mínimo vital derivada del hecho de que su salario y

eventual pensión son la fuente de su sustento económico. En efecto, la mera condición de pre-pensionados no es suficiente para ordenar el reintegro de un trabajador sino que es necesario evidenciar en el caso concreto que la desvinculación está poniendo en riesgo los derechos fundamentales del accionante, donde la edad del mismo es un indicador de la falta de probabilidades de integrarse al mercado laboral que debe apreciarse junto con el hecho de que el salario sea la única fuente de ingresos de este o, en todo caso, que los ingresos por otros conceptos sean insuficientes para garantizar una vida en condiciones dignas ante la ausencia del primero.

Como se presenta en el pronunciamiento constitucional, existe una condición en la situación de vulneración de derechos fundamentales, en especial el mínimo vital, lo cual lleva a determinar que, es posible amparar de una suerte de fuero prepensional a trabajadores en dichas condiciones, con el fin de que el mismo, no solamente no vea afectada en el corto plazo su mínimo vital y el de su familia, sino a su vez en el mediano plazo el acceso al derecho social de la seguridad social prestacional.

Esto en principio, no es la justificación que reposa en los demás fueros o condiciones de estabilidad laboral reforzada presentadas, sin embargo, de manera indirecta, este reconocimiento conduce a la existencia de una protección a la estabilidad laboral de esta persona, que se encuentra amenazada frente al riesgo contingente que deriva de la decisión del empleador, de prescindir de los servicios del trabajador, dada la disminución de su capacidad productiva por la edad.

En este sentido, se considera que la condición central que reposa en la situación de determinar un fuero laboral, también entendido como estabilidad laboral reforzada, es la búsqueda de una protección legal que limite aún más, las posibilidades legales de los empleadores, para prescindir de cierto tipo de trabajadores. Ahora, no se trata de una protección especial que vincula a todo tipo de trabajador, sino solamente a aquellos que, en el entender del legislador y el juez constitucional, merecen una mayor protección ante la mayor exposición a situaciones de despido laboral.

Conclusiones

A partir de las condiciones vistas, sobre la materialización del principio de estabilidad laboral y derecho a la estabilidad laboral reforzada, lo que se encuentra es que esta última aproximación a ser considerada derecho, es una situación que ha ganado cada vez más campo en la normatividad colombiana, apoyada en la responsabilidad por parte del legislador, de conciliar este y otros principios, con el desarrollo de disposiciones normativas encaminadas a sentar las reglas de juego en la relación contractual laboral.

Lo anterior, ha sucedido a su vez con el aliciente del Tribunal Constitucional, cuyo activismo judicial ha conducido a la extensión del derecho, a grupos o personas inicialmente no amparadas, como sucede en el caso de las personas próximas a adquirir el estatus pensional; también, se reconoce un ejercicio dedicado, en la generación de claridades normativas para sentar las reglas por medio de las cuales se define la aplicación del derecho a una estabilidad laboral reforzada.

En el trasfondo de todo este ejercicio, se identifica una hermenéutica jurídica, que inicialmente se puede ver que responde a la armonización de las disposiciones normativas, inicialmente con el precepto constitucional de Estado Social de derecho y, de este, su desarrollo en posiciones tales como que, se debe garantizar el derecho al trabajo para la consecución de dicho objetivo, que se debe propender a la creación de escenarios de igualdad de oportunidades, o que se debe buscar la realización del mínimo vital de la personas.

Es bajo la materialización de este paradigma que se reconoce materializado el hecho de tener una figura más al alcance constitucional en lo que a protección de ciertos trabajadores se refiere, logrando en este sentido un tránsito entre la primigenia institución de la estabilidad laboral reforzada, a una más garantista del Estado social de derecho como resulta de la estabilidad ocupacional reforzada, la

cual es más laxa frente a las formalidades que definen su aplicación y sujetos de derecho.

Así las cosas, lo que se identifica es que la estabilidad laboral reforzada, surge como una institución por medio de la cual se busca llenar a ciertos grupos de personas o grupos poblaciones de mejores condiciones jurídicas para el logro de una estabilidad laboral, toda vez que se reconoce su riesgo, en la relación patronal, a ser objeto de un trato discriminatorio que se ejecute a través del despido; se aclara, no es que estos trabajadores no puedan ser despedidos, sino que, existan mayores condiciones, para que esto proceda, y que su desconocimiento, lleve a la imposición de sanciones e indemnizaciones a favor del trabajador.

Referencias

- Acero, C. (2013). *Aportes jurídicos para las distinciones de las discapacidades y su efecto en la estabilidad laboral reforzada* (Tesis presentada como requisito parcial para optar al título de: Magister en Derecho). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Almario, M. (2016). Estabilidad y garantías de los derechos laborales de los funcionarios y empleados del sector judicial en Colombia. *Novum Jus: Revista Especializada en Sociología Jurídica y Política*, 10(1), 93-112.
- Ceballos, R. (2009). Responsabilidad de empleadores y trabajadores frente al acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo subordinado. *Novum Jus: Revista Especializada en Sociología Jurídica y Política*, 2(1), 153-182.
- Charría, J. M. (2013). La ponderación como método para resolver conflictos de principios y derechos laborales y de seguridad social: el caso colombiano. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 4(7), 97-117.

Correa, L. (2009). Panorama de la protección jurisprudencial a los derechos humanos de las personas con discapacidad en Colombia. *Vniversitas*, (118), 115-139.

Defensoría del Pueblo (2010). Personas con discapacidad como consecuencia de accidentes de trabajo. Bogotá: Defensoría del Pueblo.

Díazgranados, L. (2017). *Discapacidad: tratamiento laboral y protección social*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Díaz, J. A. (2009). Estado Social de Derecho y neoliberalismo en Colombia: estudio del cambio social a finales del siglo XX. *Revista de antropología y sociología VIRAJES*, (11), 205-228.

Fajardo, L. E., & Guataquí, J. C. (2000). La Corte Constitucional y la flexibilidad del mercado laboral. *Revista de Economía Institucional*, 2(3), 80-103.

Gómez, D. A. (2015). Protección a la mujer durante embarazo y en el periodo posterior al parto la licencia de maternidad. *El Centauro*, 5(5), 75-84.

Goyes, I., & Hidalgo, M. (2012). ¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia? *Entramado*, 8(2), 168-183.

Ibáñez, J., & Villegas, R. (2015). Estabilidad ocupacional reforzada: un mecanismo de defensa en el contrato de aprendizaje. *Revista Saber, Ciencia y Libertad (en germinación)*, 15-20.

Marcucci, C. R. (2005). *Panorama contextualizado del derecho laboral sustancial colombiano*. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia.

Millón, J. (2012). Romanticismo jurídico. *Novum Jus: Revista Especializada en Sociología Jurídica y Política*, 6(2), 107-132.

- Ocampo, J. A., Sánchez, F., & Tovar, C. E. (2000). Mercado laboral y distribución del ingreso en Colombia en los años noventa. *Revista de la CEPAL*, (72), 53-78.
- Ostau, F. (2017). *La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Pulido, F., Sanabria, L., Burgos, J., & Ramírez, G. (2012). Aproximaciones a las inconsistencias teóricas del Estado Social de derecho. *Novum Jus: Revista Especializada en Sociología Jurídica y Política*, 6(1), 97-124.
- Román, J. Y., Castaño, J. M., & Villamizar, N. I. (2017). Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia. *Hipótesis Libre*, (14), 1-22.
- de Roux, C. V., & Ramírez, J. C. (2004). Derechos económicos, sociales y culturales, política pública y justiciabilidad. *Serie Estudios y Perspectivas*, 4. Bogotá: Oficina de la Comisión Económica para América Latina [CEPAL] en Bogotá.
- Valero, Ó. (2016). *Régimen de pensiones en las convenciones colectivas de trabajo*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Womack, J. (2016). *Posición estratégica y fuerza obrera: hacia una nueva historia de los movimientos obreros*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.